



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno,  
Moyobamba, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN  
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO – ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORA:**

Arias Vásquez, Derly

ORCID: (0000-0003-4827-314X)

**ASESORA:**

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel

ORCID: (0000-0002-0196-1351)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2019**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN  
PROFESIONAL**

El jurado encargado de evaluar el trabajo de Titulación Profesional,  
Presentado por don (a): **ARIAS VÁSQUEZ DERLY**

Cuyo Título es: **Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa  
Serafin Filomeno, Moyobamba, 2018**

Reunido en la fecha, se escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: **14 (número) catorce (letras)**,  
dictaminándose su aprobación por:

**Tarapoto 26 de febrero de 2019**



.....  
Dra. Juana María Cruz Montero  
PRESIDENTE



.....  
Dr. Edward Freddy Rubalcaba Victoria  
SECRETARIO



.....  
Ma. Enith Huachara Martinez  
VOCAL

### **Dedicatoria**

A mi hijo que es mi motor para seguir adelante  
en este mundo tan competitivo.

### **Agradecimiento**

A mi hijo por su apoyo constante y su comprensión en los momentos que no pude  
iv

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Derly Arias Vásquez con DNI n.º 00255860, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela de Complementación Universitaria, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis: Liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Serafín Filomeno, Moyobamba, 2018, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 15 de febrero del 2019.



---

**Derly Arias Vásquez**  
**DNI 00255860**

UCV-EDU-PE

## Índice

Descripción	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Página del Jurado	ii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Resumen	xi
ABSTRACT	Xi
<b>Introducción</b>	12
<b>Método</b>	
<b>Resultados</b>	31
<b>Discusión</b>	35
<b>Conclusiones</b>	39
<b>Recomendaciones</b>	40
<b>Referencias</b>	41
Anexos	43
Anexo 1. Instrumentos	
Anexo 2. Consentimiento firmado	
Anexo 3. Autorización donde se ejecutó la investigación.	
Anexo 4. Constancia de Validación de instrumentos	

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objeto general determinar el liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno; con un enfoque de investigación cuantitativo; de tipo de investigación descriptivo transversal con un nivel simple, teniendo una población de 105 trabajadores entre personal de servicio, administrativos, vigilantes, docentes y apoyo educativo, para este trabajo de investigación se utilizó la fórmula de igual con sus ajustes respectivos teniendo un tamaño de muestra de 46 trabajadores, se realizó una encuesta para poder ver la confiabilidad se utilizó para este momento a 15 trabajadores para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba de Alfa Gronbach con un 1.04 teniendo una alta confiabilidad; en donde se obtuvo los resultados de estilo de liderazgo manifestando que casi siempre con un 40.87%; en cuanto a la práctica de liderazgo indicaron que casi siempre con un 50% y en cuanto a la comunicación de liderazgo indicando que casi siempre con un 40.58%; llegando a la conclusión de que el director presenta un liderazgo en la gestión directiva, en cuanto a los objetivos planteados de estilo de liderazgo, práctica de liderazgo y comunicación de liderazgo, el director deberá mejorar en algunos aspectos en cuanto a su conducción que está realizando en su institución educativa, con el único objetivo de lograr las metas y objetivos trazados para dar una educación de calidad.

**Palabra clave:** estilo de liderazgo, práctica de liderazgo, comunicación de liderazgo.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work was to determine leadership in the management of the Serafín Filomeno educational institution; with a quantitative research approach; of a type of transversal descriptive research with a simple level, having a population of 105 workers among service personnel, administrative, vigilant, teachers and educational support, for this research work the same formula was used with their respective adjustments having a size of Sample of 46 workers, a pre-survey was carried out to see the reliability, 15 workers were used for this moment to determine the reliability of the instrument using the Alfa Gronbach test with a 1.04 having a high reliability; where the results of leadership style were obtained stating that almost always with 40.87%; in terms of leadership practice they indicated that almost always with 50% and in terms of leadership communication indicating that almost always with 40.58%; Coming to the conclusion that the director presents leadership in management, in terms of the objectives of leadership style, leadership practice and leadership communication, the director must improve in some aspects in terms of his leadership in its educational institution, with the sole objective of achieving the goals and objectives set to give a quality education.

**Keyword:** leadership style, leadership practice, leadership communication.



## **I. Introducción**

En nuestra actualidad las instituciones tienen carencias de un buen liderazgo motivador y mediador en situaciones de conflictos dentro y fuera de la institución causando un estado de insatisfacción que afecta la calidad académica y el funcionamiento de la institución, esto se debe a la incidencia de los estilos de liderazgos ejercidos en las instituciones.

En donde el liderazgo educativo ha sido afectado por los constantes cambios educativos, los directores debe estar en un proceso de reingeniería personal y academia permanente, teniendo en cuenta los acontecimientos que se generan en su entorno y de los miembros que son parte de la institución teniendo en cuenta que los intereses y expectativas van cambiando con los años en este mundo tan acelerado teniendo en cuenta que la tecnología es una inversión latente en el ámbito educativo para brindar un servicio de calidad, teniendo presente que los estudiantes van buscando nuevos objetivos de estudio

Teniendo en cuenta esto el trabajo de un liderazgo educativo debe estar en un modelo asumiendo un rol de facilitador de los procesos educativos, teniendo en cuenta el trabajo en equipo de la comunidad educativa, pudiendo determinar el nivel de desempeño docente y la calidad de la institución considerando el tipo de liderazgo que presenta la institución de acuerdo con las metas planteadas.

Como en la institución educativa en la cual se realizó esta investigación, la mayoría de instituciones públicas de educación básica carecen de liderazgo, ya que en la mayoría de éstas, el director no siempre posee las herramientas de gestión ni capacidades de liderazgo para dirigir y organizar sus recursos y potencial humano. A pesar de ello, existe una gran iniciativa para la revalorización del director para influenciar en su equipo docente y lograr cambios e innovaciones

En estudio de la UNESCO (1999), la mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesario fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones educativas.

El Reglamento de Educación Básica N° 013-2004-ED, el director debe tener una formación

especializada con capacidad de liderazgo para organizar, conducir equipos de trabajo, gestionar recursos y tomar decisiones oportunas. Sin embargo, existen muchas debilidades tanto en el área administrativa, pedagógica y en general en la organización. Cabe destacar también las ásperas relaciones interpersonales que existen entre los docentes y los directivos.

El liderazgo en estos nuevos tiempos siempre ha tenido una importancia en el desarrollo de la gestión de una empresa o institución, en la que son ellos los que harán que los proyectos se realicen y progrese de acuerdo con sus objetivos trazados.

La práctica de liderazgo ejercida por los directores en una institución se encuentra sujeta a cumplir leyes y la normatividad emitidas por el gobierno, impidiendo en el mejor desempeño del director por parte del gobierno actual. Esta investigación se realizó con el propósito de conocer el estilo de liderazgo en la gestión directiva del director, con el fin de mejorar la calidad de la organización escolar, teniendo en cuenta las prácticas de liderazgos que ejercen en la institución; la legislación escolar influye en el modelo de estilo de dirección y liderazgo que presenta la institución, poniendo también en disposición el papel que cumple el líder directivo en la institución identificando el estilo de liderazgo que presenta.

Estableciendo pautas que guíen y proyectan el trabajo del liderazgo directivo, mediante los conocimientos generados sobre gestión directiva y liderazgo en la práctica con el fin de mejorar la calidad educativa en todos sus ámbitos. Los estilos de liderazgo están también ligados al clima educativo y laboral teniendo en cuenta que esto incide directa o indirectamente en el proceso de formación integral de los aprendizajes de los estudiantes y en desempeño docente y administrativo, teniendo que tener un buen desenvolvimiento el director para poder dirigir diferentes gestiones tanto administrativas, financiera, de gestión y organización.

### **Trabajos Previos**

Bravo (2017); tuvo como objetivo identificar las características de liderazgo pedagógico que ejerce el Director del Liceo Ignacio Carrera Pinto de San Vicente, en la conducción del Proyecto Educativo Institucional de la organización; el método de investigación descriptiva con enfoque cualitativo. El instrumento aplicado fue un cuestionario validado por juicio de

expertos. Se concluyó que el director del Liceo posee competencias de liderazgo que permiten el acometimiento de los objetivos institucionales.

Arana y Coronado (2017) buscó determinar la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial, fue una investigación dentro del paradigma cuantitativo, de diseño no experimental transeccional de nivel correlacional, con una muestra de 48 docentes, los instrumentos aplicados fueron instrumentos diseñados y validados. Se encontró que existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro.

Gonzaga (2017), tuvo como propósito identificar el perfil de liderazgo del director en la organización escolar de la Institución Educativa N° 15513 de Talara. La investigación fue de tipo aplicado, con diseño no experimental transversal de nivel descriptivo. La muestra estuvo compuesta de 72 profesores a la cual se aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos. Se encontró que dentro de las principales conductas gerenciales a pesar que la mayor parte de encuestados no tenían una formación académica afín a la gestión.

## **Teorías relacionadas**

### **Variable 1. Liderazgo en la gestión directiva**

#### **Definición de liderazgo**

Según Castellón (2011), se define al liderazgo es aquel proceso en donde el líder interacciona con un grupo humano con la intención de influenciarlos para alcanzar los objetivos organizacionales, tomando en consideración las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del equipo de trabajo.

#### **Dimensión. Estilo de liderazgo**

Según Palomo (2000) presenta lo siguiente estilos principales:

*Liderazgo autocrático*, caracterizado por una gestión autoritaria, en donde las órdenes son comandadas sin previa consulta y entendimiento para garantizar el compromiso del subordinado. Su principal característica es el carácter dogmático y la firmeza necesaria para

la asignación, cumplimiento y verificación de las asignaciones. Requiere de una estructura vertical, con jefes y subordinados, cuyas relaciones son distantes, incluso de miedo y pasividad. No toma en cuenta la participación del grupo dirigido y restringe el flujo de información de acuerdo al interés de los directivos.

*Liderazgo liberal o permisivo*, no requiere del uso del poder y por el contrario, otorga un elevado margen de independencia y maniobrabilidad del empleado para la ejecución de sus tareas. El rol del líder es de un ente de apoyo, pero no facilita la articulación, lo que dificulta la cohesión del grupo. Sin embargo, no requiere de una estructura organizacional rígida y promueve el flujo de información y el contacto.

**Estilo democrático o participativo:** consulta, persuade a los subordinados y también alienta a su participación. Este es el estilo más recomendado en las instituciones educativas y administrativas. La relación que se establece es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Promueve las relaciones de amistad, confianza y diálogo. Crea un clima que permite a los integrantes expresar libremente sus ideas. Las actividades se plantean según sus deseos y posibilidades de los integrantes, negociando así su trabajo, comparte de manera eficiente la información que ha recibido.

**Liderazgo transformacional:** El líder es un agente de cambio y busca el logro de los objetivos organizacionales a través del cambio de valores, creencias y necesidades de los colaboradores (Chiavenato, 2009)

*Liderazgo transaccional*, los intereses y necesidades de la organización se plasman en un contrato que formaliza la relación, y las necesidades de los colaboradores se acoplan a los requerimientos del líder.

### **Dimensión. Práctica de liderazgo**

Según Freire y Miranda (2014), preconizan la necesidad de formular los procedimientos de enseñanza y buenas prácticas en pedagogía a través de la participación de los colaboradores.

Según Mogollón (2006), uno de los principales propósitos de la educación es formar a un ser humano crítico y que de acuerdo a sus características se involucre en el cambio de su

entorno, lo cual requiere de una formación que otorgue capacidades de liderazgo.

### **Practica de liderazgo directivo en la calidad educativa**

Por tal motivo Casanova (2012) lo define como:

El diseño de los componentes curriculares debe de integrar la generación de herramientas en los estudiantes para hacer frente a los desafíos de la vida, lo cual requiere una actitud favorable al cambio y que involucre al individuo de manera activa en la sociedad. Para lo cual las competencias del servicio de educación deben responder a las necesidades de la sociedad (coherencia entre el diseño y la ejecución del diseño curricular). Además, dicho modelo deben perseguir también el fortalecimiento del lado humanista en el proyecto educativo.

### **Prácticas de liderazgo en la gestión directiva**

La Unidad de Capacitación en Gestión (PLANCGED, 1999), considera al director como el responsable de la gestión de los procesos de soporte (gestión administrativa) y de los procesos principales (gestión pedagógica).

Se formuló el siguiente **problema de investigación**:

¿Cuál es el liderazgo de la gestión directiva del director de la Institución Educativa Serafín Filomeno del distrito y provincia de Moyobamba de la Región San Martín?

### **Justificación de Estudio**

#### **Relevancia teórica**

El presente estudio permite contrastar las teorías del estilo de liderazgo y las de gestión directiva, tanto, respecto a las investigaciones previas con el contexto de la presente investigación.

#### **Relevancia práctica**

Debido a que se pretende analizar la problemática de estudio, que es la gestión pedagógica, la cual es directamente influenciada por el estilo de liderazgo que se desarrolle en la institución.

### **Relevancia metodológica**

La recolección de datos requirió del diseño de un cuestionario ad hoc para la identificación y descripción de los tipos de liderazgo que se aplican en la gestión de la institución educativa de nuestro estudio.

### **Relevancia social**

Las personas forman parte de una organización por lo que son el pilar de toda información, cada persona puede elegir desarrollar los estilos y habilidades de liderazgo creando de esta manera el logro integrar de las metas planteadas por la institución.

Es así que se plantearon los siguientes **objetivos de investigación:**

#### **Objetivo General:**

Determinar el liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Serafín Filomeno Moyobamba, 2018.

#### **Objetivos Específicos:**

- Identificar el estilo de liderazgo del director en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno.
- Identificar la práctica de liderazgo del director en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno.
- Identificar la comunicación de liderazgo del director en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno.

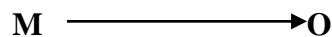
No se plantearon hipótesis puesto que es una investigación descriptiva, no siendo indispensables en este nivel (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

De acuerdo a Sierra (2007) es una investigación básica, pues persigue el mejoramiento del conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales.

El diseño de investigación es transeccional descriptivo, pues no se manipulará de manera deliberada ninguna variable, solamente se pretende describir el tipo de liderazgo que se encuentre en la muestra analizada.



**Dónde:**

**M:** Representa la muestra; y

**O:** Conjunto de información sobre la V

El diseño de investigación descriptiva transversal aplicado a este trabajo de la siguiente manera:

Se describirá la variable de estilo de liderazgo que presenta el director de las instituciones educativas del Serafín Filomeno.

### **Corte**

El corte de la investigación es transversal porque “los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

## Operacionalización de las variables

Tabla 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo	Combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores (Lussier & Achua, 2005).	Formas que tienen los directores para conducir las instituciones educativas con determinados rasgos.	Estilo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toma las decisiones sin consultar a los diferentes organismos que conforma las gestiones directivas (CONEI, Comité de recursos)</li> <li>▪ Reconoce y valora el desempeño del personal docente y administrativo de la Institución educativa.</li> <li>▪ Es un líder visionario, que propicia la cultura y valores prospectivos en la Institución.</li> <li>▪ Ejerce el control total de la institución.</li> <li>▪ Supervisa y evalúa el desempeño del personal docente y administrativo.</li> <li>▪ Delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar participación en la toma de decisiones.</li> <li>▪ Administra permisos y sanciones</li> <li>▪ Da ejemplo de trabajo disciplinado y constancia, hacia la, gestión administrativa, gestión pedagógica y académica de los estudiantes.</li> <li>▪ Es dueño de la información</li> <li>▪ No delega responsabilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca</li> <li>▪ Casi nunca</li> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Casi siempre</li> </ul>
			Practica de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al principio del año escolar, presenta ante la comunidad educativa los objetivos a lograr.</li> <li>▪ Su trabajo está orientado al logro de los objetivos educativos.</li> <li>▪ Utiliza las herramientas tecnológicas como medio para desempeñar mejor su trabajo.</li> <li>▪ A lo largo de la gestión del actual director, la Institución se ha fortalecido en la intervención sobre factores de calidad educativa.</li> <li>▪ Propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo para el desempeño individual e institucional.</li> <li>▪ Posee los conocimientos pedagógicos requeridos, para el logro del desempeño profesional de los administrativos, docentes y el desempeño académico de los estudiantes.</li> <li>▪ Incentiva a los miembros del plantel educativo de acuerdo a los logros obtenidos por la institución.</li> </ul>	
			Comunicación de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posee buena comunicación con todos los miembros de la institución educativa.</li> <li>▪ Fomenta el trabajo en equipo en todos los miembros del plantel educativo.</li> <li>▪ Realiza llamados de atención fuertes o memorandos cuando alguien incumple con su labor.</li> <li>▪ Se capacita o estudia constantemente para mejorar sus cualidades de liderazgo.</li> <li>▪ Resuelve los problemas que se presentan en la institución en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.</li> <li>▪ Se preocupa por la convivencia y el estado de ánimo de los docentes.</li> </ul>	



## 2.2. Población, muestra y muestreo

### Población:

La población del presente estudio está compuesta:

Tabla 2. Distribución de población

Trabajadores	Cantidad
Directivos	11
Docentes	69
Apoyo educativo	8
Administrativos	8
Personal de servicio	7
Vigilancia	2
Total	105

### Muestra:

Se realizó la fórmula de igualdad y asiendo los ajustes correspondientes quedo conformado de la siguiente manera:

Población N=105

Con un 95% de confianza Z toma valor de 1,96

Los valores de p=0,5 y q=0,05

Tamaño de la muestra: Se utilizará la siguiente igualdad:

$$n0 = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

$\alpha$  : 5% nivel de significancia.

p : 0,5 Proporción de éxito

q : 0,5 Proporción de fracaso

d : 0,05 Error de la muestreo (precisión).

Completando la igualdad se obtiene:  $n_0 = 82$

Como:  $\frac{n_0}{N} = > 5 \%$ , entonces el tamaño de la muestra óptimo se utilizará:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{82}{1 + \frac{82}{105}} = 46 \text{ estudiantes.}$$

Con el ajuste correspondiente la muestra queda conformada de esta manera:

Tabla 3. Distribución de la muestra

GRADO	PRIMERO
<b>Total de trabajadores</b>	105
<b>Muestra</b>	46

## Muestreo

La selección de los elementos muestrales se realizó de manera aleatoria.

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

#### Técnica

Para Córdova (2012), es el conjunto de procedimientos para la recolección de datos de interés para conocer el estado de las variables.

En la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta, en la cual se contó con la participación de los colaboradores y su consentimiento informado.

#### Instrumentos

Según Bernardo & Calderero (2000) son los medios en los cuales, de acuerdo a un diseño validado y confiable se miden las dimensiones y variables de estudio.

Se elaboró tres cuestionarios dirigida a ver el estilo de liderazgo del director, este cuestionario está dirigido a los docentes y administrativos, conformado 07 ítems de estilo de liderazgo, 07 ítems de prácticas de liderazgo y 06 ítems de comunicación; con un total de 20 ítems.

Tabla 06. Ficha técnica de recolección de datos

#### **Ficha Técnica del Instrumento de Recolección de Datos**

<b>Nombre original</b>	Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno
<b>Autor</b>	Derly Arias Vásquez
<b>Procedimiento</b>	Moyobamba – Perú
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	Aproximado 30 minutos
<b>Aplicación</b>	46 trabajadores de la Institución Educativa Serafín Filomeno 2018
<b>Puntuación</b>	Calificación Manual
<b>Significación</b>	Liderazgo
<b>Dimensión</b>	Estilo de liderazgo Práctica de liderazgo Comunicación de liderazgo
<b>Uso</b>	En la administración y en la investigación
<b>Materiales</b>	Cuestionario conteniendo ítems
<b>Cantidad de ítems</b>	23 ítems

#### **Validez**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez es el grado en el que un instrumento mide la variable de estudio.

Para el presente estudio se realizará una validación de juicios de expertos al instrumento de

estilo de liderazgo.

Tabla 4. *Validación por juicio de expertos*

Experto	Opinión
Mg. Emilio Segundo Fachín Tipa	Existe suficiencia
Mg. Edwin Segundo Escalante Sánchez	Existe suficiencia
Mg. Arely Ruíz Pisco	Existe suficiencia

### Confiabilidad

Para Carrasco es la cualidad del instrumento de obtener registros coherentes, a través de un diseño adecuado (2009).

La confiabilidad fue calculada al aplicar una encuesta piloto a 15 estudiantes como prueba piloto, se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \sum \frac{S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$S_i^2$  es la varianza del ítem i

$S_t^2$  es la variable de los valores totales observados y

$k$  es el número de preguntas ítems

Tabla 6. Confiabilidad de instrumento

Variable	Alfa de Crombach	N° de elementos
Liderazgo en la gestión directiva	0.94	23

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el cuestionario liderazgo en la gestión directiva con un 1.04 tiene una alta confiabilidad.

## **2.4. Procedimiento**

Para la recolección consistió en las siguientes etapas:

- a. Verificación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.
- b. Selección de los colaboradores que serán encuestados.
- c. Programación de jornadas de encuesta.
- d. Revisión de las pruebas y consolidación de resultados.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **Análisis descriptivos**

Fue estadística descriptiva, recogiendo la información de muestras mediante la observación, ingresándolo a la hoja de Excel donde ya se encontraba las fórmulas para obtener los resultados en porcentajes de las variables, objetivos específicos y dimensiones.

### **Análisis relacionados con las hipótesis.**

Esta investigación descriptiva simple no presenta hipótesis general ni específicos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se contó con el consentimiento informado de los encuestados para poder ser utilizados en esta investigación.

Se priorizó el respeto, valores, criterios de los participantes ofreciendo una información apropiada sin ejercer ninguna presión. Tal como exige el principio de justicia se brindó un trato equitativo, privado, anónimo y confidencial a la información proporcionada.

Se establecieron instrumentos con la finalidad de recoger información de estilo de liderazgo en la gestión directiva del director, en la que la validación fue preparada para este propósito dando valor a este instrumento de capacidad.

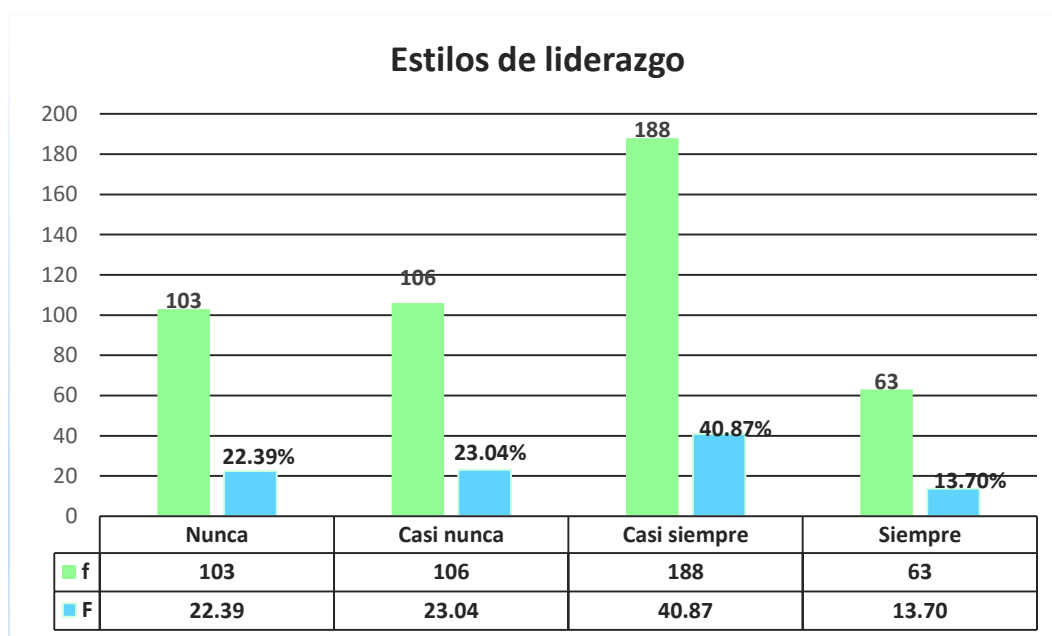
### III. Resultados

Tabla 05

*Puntaje obtenido en cuanto al estilo liderazgo del director de la institución educativa Serafín Filomeno realizado a los trabajadores de la institución.*

Estilos de liderazgo					
Criterios	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Total
<b>f</b>	103	106	188	63	<b>460</b>
<b>F</b>	22.39	23.04	40.87	13.70	<b>100</b>

**Nota.** Encuesta tomada a los trabajadores de la institución educativa Serafín Filomeno.



**Figura 1.** *Puntaje obtenido en cuanto al liderazgo del director de la institución educativa Serafín Filomeno realizado a los trabajadores de la institución.*

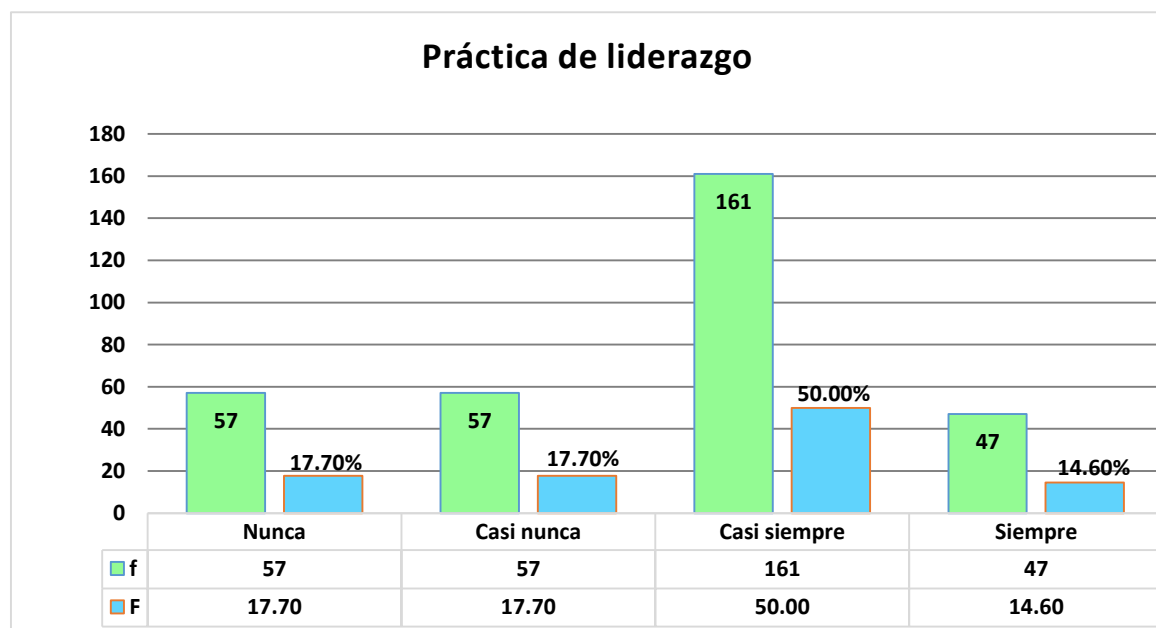
**Nota.** Encuesta tomada a los trabajadores de la institución educativa Serafín Filomeno.

Tabla 06

*Puntaje obtenido en cuanto a la práctica de liderazgo del director de la institución educativa Serafín Filomeno realizado a los trabajadores de la institución.*

<b>Práctica de liderazgo</b>					
<b>Criterios</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	<b>Total</b>
<b>f</b>	57	57	161	47	<b>322</b>
<b>F</b>	17.70	17.70	50.00	14.60	<b>100</b>

*Nota.* Encuesta tomada a los trabajadores de la institución educativa Serafín Filomeno.



**Figura 2.** *Puntaje obtenido en cuanto a la práctica de liderazgo del director de la institución educativa Serafín Filomeno realizado a los trabajadores de la institución.*

*Nota.* Encuesta tomada a los

## Discusión

En esta investigación fue con la finalidad de ver el estilo de liderazgo y gestión directiva que presenta el director de esta institución siendo en esta actualidad uno de los pilares que debe cumplir los líderes de una institución educativa por que son los que guiaran y orientaran a los miembros de esta comunidad a lograr los objetivos y metas trazadas dentro de su PEI, por lo que no se puede dejar a un lado el comportamiento y el manejo que presenta el director en donde mediante esta encuesta llegaremos a ver el estilo de liderazgo desde de un punto de opinión reflejada en la encuesta desarrollada a los trabajadores de esta institución, en donde se ve reflejada en los resultados en el estilo de liderazgo del director con casi siempre 40.07%, en cuanto a las prácticas de liderazgo opinaron que casi siempre con un 50% y con un 40.58% casi siempre presenta esta comunicación de liderazgo; teniendo en cuenta todas estas opiniones de acuerdo a las dimensiones planteadas llegamos a estar de acuerdo con el tesisista Bravo (2017); en donde concluyo *que el desempeño del Director del Liceo Ignacio Carrera Pinto en la conducción del proyecto educativo institucional demuestra que tiene las competencias que lo sitúan como líder pedagógico de su institución, pues tiene un modo de proceder característico, que se considera adecuado, ante una situación planteada manifiesta poseer una capacidad para comprenderla, evaluarla y decidir cómo debe afrontarla, su competencia implica una combinación de conocimientos, técnicas, habilidades, destrezas, actitudes y valores que resulta crítica para hacer bien aquello que se le exige en las circunstancias en las que se encuentra mientras realiza su actividad profesional.* Al igual que este autor Bravo podemos confirmar que el director presenta liderazgo en la parte pedagógica, corroborando con nuestros resultados de casi siempre con 40.87% que el director de la institución educativa Serafín Filomeno presenta un estilo de liderazgo transaccional más pronunciado tal como lo indica el autor Chiavenato(2009) siendo más humano en donde todos participan y el director es el que orienta para lograr las metas planteadas en el PEI; tal como lo indica también en el PLANCGED (1999) que el director debe asumir esta dirección desde cuatro campos en su gestión en lo académica, administrativa y financiera, en la comunidad y la gestión directiva. Con nuestros resultados obtenidos daremos pie a que la gestión del director en esta institución está tomando el rumbo apropiado teniendo que evaluar en algunos aspectos de su estilo para poder tener una



aceptación del 100% debido a que hay trabajadores que no se sienten contestos con el trabajo que realiza dicho director en donde debe buscar la forma y estrategia de ser más empático en cuanto a la gestión directiva en sus cuatro campos que le corresponde.

En cuanto a la tesista Arana y Coronado ( 2017) *llego a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro.*, en donde estamos de acuerdo con Arana y Coronado en cuanto a que tiene que tener una relación del estilo de liderazgo y el desempeño docente en la cual podemos afirmar con nuestros resultado de un 50% que casi siempre el director presenta una practica de liderazgo en general teniendo en cuenta los cuatro campos mencionados por el PLANCGED en donde tiene que ejercer en la parte academica el desarrollo de practicas pedagogicas y todo lo que involucara en la parte de enseñanza de a los estudiantes teniendo siempre presente que estamos hablando de la educación de jovenes que serán el factor primordial de una sociedad que busca tener logros en cuanto a la calidad educativa en sus diversos aspectos, es con este fin que el director debe poseer un amplio liderazgo de acuerdo a sus campos planteados por el ministerio de educación, sin dejar de mencionar que dentro de lo planteado por dicha institución existen algunas falencias mencionando que solo se vasa a tener resultados sin contar la parte humana dentro de una institución por lo que muchas veces esta parte se ve afectada por dico factor que juega un papel principal dentro de toda gestión directiva.

En donde el director tiene que tener una buena práctica con sus docentes, demostrando liderazgo para poder guiarlos teniendo de esta tener manera docentes competentes, esto es una de las gestiones directivas que tiene que desarrollar los directores para tener una buena calidad educativa, teniendo docentes lideres que puedan desarrollar todas sus capacidades por completo mediante la demostración en el rendimiento academico de sus estudiantes y no solo en conocimiento sino que tambien en cuanto a valores, principios y educandolos para que se puedan desenvolver oportunamente dentro de una sociedad.

El tesista Gonzaga (2017), *concluyo que los logros obtenidos en la presente investigación nos permiten conocer que no existe una predominancia muy marcada en relación a las*

*diferentes dimensiones que se proponen en el instrumento aplicado. Pero debemos destacar que los directivos poseen algunas conductas propias de los diversos estilos estudiados que no las desarrollan en toda su dimensión y por lo tanto no alcanzan sus metas propuestas en la visión. Esta investigación permite valorar el esfuerzo que realizan los directivos en su trabajo, que a pesar de que no fueron formados para esta labor han buscado desarrollar algunas conductas que promueven implicancias en sus seguidores.* en donde se plasma en esta tesis que el director de esta institución no cumplió con la visión que tenía planteado producción presentando falencias en su estilo de liderazgo afectando la calidad educativa de su institución, en nuestros resultados en cuanto a la comunicación de liderazgo mencionaron que casi siempre con un 40.58% el director de la institución Serafín Filomeno presenta este tipo de comunicación, es debido a esto que los que desiden dirigir una institución deberían de reforzar sus capacidades en cuanto a liderazgo comunicativo, buscando de esta forma mejorar la calidad educativa institucional, considerando que una de las piezas claves para poder tener un buen liderazgo es la comunicación por lo que apresiamos en lo que indica el tesita Gonzaga en sus conclusiones en cuanto a este aspecto podemos mencionar al autor Brason (2010) en donde nos manifestó que *...la interpretación y juicio de lo que otros pueden hacer y por otros elementos objetivos o subjetivos que pueden ser estimados como relevantes para la conducción segura en un determinado entorno.* Por lo que podemos decir que dentro de toda institución para que el director pueda tener éxito en su gestión directiva debe tener una comunicación de liderazgo de esta forma favorecerá el desarrollo de las metas propuestas en su PEI, debiendo ser el director uno de los que debe desarrollar una comunicación de liderazgo en su gestión la cual será el pilar para lograr todo lo propuesto para una educación de calidad en sus estudiantes.

Mirando todas estas conclusiones de los diferentes autores y los resultados obtenidos de las opiniones de los trabajadores de esta institución podemos tener una idea clara de que el director debe presentar en cuanto a la gestión directiva juega un papel importante para el logro de los objetivos y metas planteadas por la institución, por lo que todo gira alrededor de liderazgo que presenta el director en su gestión, buscando siempre mejorar para que la calidad educativa y el contento de todos los involucrados en esta visión y misión que se verá reflejada en los logros obtenidos cada día. Debemos considerar que el director tiene que

presentar un estilo, debe tener practica de liderazgo y debe tener una comunicación de liderazgo con todos los involucrados dentro de su institución considerando también a los estudiantes y padres de familia quienes también forman parte de la comunidad educativa teniendo en cuenta que la gestión del director para su logro o su fracaso va estar direccionado a cuan eficiente puede ser dentro de su gestión.

## **Conclusiones**

1. En cuanto al estilo de liderazgo los trabajadores opinan que nunca con un 22.39%, con casi nunca 23.04%, con un casi siempre un 40.87% y con siempre 13.70%; por lo que consideraremos la mayor puntuación y porcentaje que fue el 40.87% considerando que dentro de estas preguntas realizadas solo se planteó dos estilos el estilo transaccional y autoritario en la que el mayor porcentaje fue en las respuestas del estilo transaccional, considerando entonces que el director presenta un estilo de liderazgo, debemos considerar también que dentro de estos resultados hay puntuaciones que se encuentran divididas en la que el director le falta fortalecer su tipo de estilo de liderazgo para que pueda llegar a tener la aceptación total de todos sus trabajadores y de esta forma poder desarrollar las metas trazadas para la institución.
2. En cuanto a la práctica de liderazgo los trabajadores opinan que nunca con un 17.70%, con casi nunca 17.70%, con un casi siempre 50%, con un siempre un 14.60%, considerando estos resultados con mayor puntuación y porcentaje el director de esta institución presenta prácticas de liderazgo casi siempre de un 50% teniendo en cuenta estos resultados podremos afirmar que es aceptable en cuanto este objetivo planteado, sin dejar de considerar que el director también debe de reforzar sus prácticas para tener un bien desarrollo en su gestión directiva.
3. En cuanto a la comunicación de liderazgo los trabajadores opinan que nunca con un 17.39%, con casi nunca 22.46%, con un casi siempre un 40.58% y con siempre 19.57%; considerando estos resultados teniendo mayor puntuación en a veces con un 40.58% que presenta una comunicación de liderazgo con sus trabajadores, por lo que podremos decir que el director de esta debe de seguir mejorando en cuanto a su comunicación con sus trabajadores para tener una aceptación completa en cuanto a este objetivo.

## **Recomendaciones**

1. El director de la UGEL Moyobamba, se debe realizar estos estudios similares a lo realizado en las instituciones educativas Públicas Secundarias del Distrito de Moyobamba, con la finalidad de mejorar la Gestión educativa, pues creemos que esta variable tiene repercusiones en el desempeño profesional del Director así como en el docente y en el rendimiento escolar de los estudiantes.
2. Al director de la institución educativa debe tener en claro el concepto de liderazgo para poder tener éxito en su gestión fortaleciendo de esta manera en cuanto a la calidad educativa que desea lograr planteados en el PEI de la institución.
3. El director debe realizar una evaluación de su trabajo constantemente para así de esa forma ver las dificultades y de esta manera detectar con anticipación los problemas que se pueden estar presentando dentro de la institución teniendo en cuenta que esto favorecerá a la práctica de liderazgo que el presentará en su debido momento.
4. El director debe motivador a que se logren todos los objetivos trazados en la institución mediante una comunicación de liderazgo por lo que deberá practicar y desarrollar una comunicación asertiva con sus trabajadores.

## Referencias

- Arana L. y Coronado J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san isidro*. Lima - Perú: Universidad MarcelinoCHampagnat.  
<http://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/download/33/29/>.
- Bernal C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson educación.
- Bernardo, J & Calderero, J. (2000). *Método de investigación en educación*. Español: Grao.
- Brason, C. (2010). *Liderando el cambio educativo sabiamente*. Rotterdam: Editores del sentido.
- Bravo C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio*. Santiago-Chile: Ponteficia Universidad Catolica de Chile.  
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Carrasco S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Lima. Editorial San Marco
- Casanova A. (2012). El diseño curricular como factor de calidad educativa. . *Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Volumen 12.
- Castrillón, D. (2011). *Del líder al humano en la organización*. Pensamiento y gestión, 31, 34-55.
- Chavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. 2 da Edición*. México: Mc Graw Hill.

- Córdova, B. (2012). *Estadística Básica Aplicada*. Lima: San Marcos.
- Cortes M. & Iglesias M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Campeche- México:: Universidad Autónoma del Carmen,.
- Definición.De. (2008). *Definición.De*. Obtenido de Definición de Liderazgo: <https://definicion.de/liderazgo/>
- Freire, & Miranda. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima - Perú: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.
- Gonzaga G., R. (2017). *El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N°15513 "Nuestra señora de Guadalupe"*. Piura - Perú: Universidad de Piura.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE\\_EDUC\\_155.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1).
- Gorrochotegui, M. A. (2010). *Cómo asumir el liderazgo de un centro educativo- Una guía práctica*. Caracas: Italgráfica, S.A.
- Hernández, R.& Fernández, C. & Baptista, P. (1998). *Metodología d la investigación*. Mexico: McGraw.
- Kerlinger (1888) *Investigación del comportamiento. Técnica y métodos*. México. Editorial Interamericano
- Lussier N.; Achua C. (2005). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Mexico: Cengage Learning.
- Lussier, R. &. (2005). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. México: Thomson Learning.
- Madrigal B. (2004). *Habilidades directivas*. Mexico: McGraw Hill.
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Mendez C. (1995) *Fases de diseño de investigación*. Madrid. Editorial Grao
- Mogollón, A. (2006). *Calidad y enfoques de la supervisión*. Venezuela: Revista Ciencias de la Educación.
- Ortiz y Mendoza. (2007). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Obtenido de

ResearchGate:

[https://www.researchgate.net/publication/28141930\\_El\\_Liderazgo\\_Transformacional\\_Dimensiones\\_e\\_Impacto\\_en\\_la\\_Cultura\\_Organizacional\\_y\\_Eficiencia\\_de\\_las\\_Empresas](https://www.researchgate.net/publication/28141930_El_Liderazgo_Transformacional_Dimensiones_e_Impacto_en_la_Cultura_Organizacional_y_Eficiencia_de_las_Empresas)

Palomo. (2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: ESIC.

PLANCGED. (1999). *Guía del participante y pruebas autoadministradas. Plan Nacional de Capacitación en Gestión para Directores*. Lima: OAAE-UCG.

Sierra B. (2007). *Estrategia y técnica de investigación social*. Lima-Perú: UNMSM.

UNESCO. (1999). *Seminario Internacional Reformas de la gestión de los sistemas educativos en la década de los noventa*. Chile: UNESCO Santiago.



# Anexos



# ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y TITULACIÓN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

## CUESTIONARIO SOBRE ESTILO DE LIDERAZGO EN LA GESTION

### DIRECTIVA

**Estimados trabajadores:** Pido tu colaboración marcando tu respuesta a las preguntas que te presento; con la finalidad de recabar información confidencial y anónima. Marcando con una (x) según tu respuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Estilo de liderazgo</b>					
01	Toma las decisiones sin consultar a los diferentes organismos que conforma las gestiones directivas (CONEI, Comité de recursos)					
02	Reconoce y valora el desempeño del personal docente y administrativo de la Institución educativa.					
03	Es un líder visionario, que propicia la cultura y valores prospectivos en la Institución.					
04	Ejerce el control total de la institución.					
05	Supervisa y evalúa el desempeño del personal docente y administrativo.					
06	Delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar participación en la toma de decisiones.					
07	Administra permisos y sanciones.					
08	Da ejemplo de trabajo disciplinado y constancia, hacia la, gestión administrativa, gestión pedagógica y académica de los estudiantes.					
09	Es dueño de la información.					
10	No delega responsabilidades					
	<b>Práctica de liderazgo</b>					
11	Al principio del año escolar, presenta ante la comunidad educativa los objetivos a lograr.					
12	Su trabajo está orientado al logro de los objetivos educativos.					

13	Utiliza las herramientas tecnológicas como medio para desempeñar mejor su trabajo.					
14	A lo largo de la gestión del actual director, la Institución se ha fortalecido en la intervención sobre factores de calidad educativa.					
15	Propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo para el desempeño individual e institucional.					
16	Posee los conocimientos pedagógicos requeridos, para el logro del desempeño profesional de los administrativos, docentes y el desempeño académico de los estudiantes.					
17	Incentiva a los miembros del plantel educativo de acuerdo a los logros obtenidos por la institución.					
	<b>Comunicación de liderazgo</b>					
18	Posee buena comunicación con todos los miembros de la institución educativa.					
19	Fomenta el trabajo en equipo en todos los miembros del plantel educativo.					
20	Realiza llamados de atención fuertes o memorandos cuando alguien incumple con su labor.					
21	Se capacita o estudia constantemente para mejorar sus cualidades de liderazgo.					
22	Resuelve los problemas que se presentan en la institución en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.					
23	Se preocupa por la convivencia y el estado de ánimo de los docentes.					

**Muchas gracias por su participación.**

### ESQUEMA DE LA MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS

**Estudiante:** Derly Arias Vásquez

**Especialidad:** Educación para el Trabajo

<b>TÍTULO:</b> “Estilo de liderazgo en la gestión directiva de la Instituciones Educativas Serafín Filomeno Moyobamba, 2018 ”			
<b>Formulación de Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Técnica e Instrumentos</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuáles es el estilo de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Serafín Filomeno Moyobamba, 2018?</p> <p><b>Problema Específico</b> ¿Cómo es el estilo de liderazgo del director en la gestión directiva de la Institución Educativa Serafín Filomeno del distrito y provincia de Moyobamba de la Región San Martín?</p> <p>¿Cómo es la práctica de liderazgo del director en la gestión directiva de la Institución Educativa Serafín Filomeno del distrito y provincia de Moyobamba de la Región San Martín?</p> <p>¿Cómo es la comunicación de liderazgo del director en la gestión directiva de la Institución Educativa Serafín Filomeno del distrito y provincia de Moyobamba de la Región San Martín?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el estilo de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Serafín Filomeno Moyobamba, 2018.</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la existencia de un buen estilo de liderazgo del director en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno.</li> <li>Identificar la existencia de una buena práctica de liderazgo del director en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno.</li> <li>Identificar la existencia de una buena comunicación de liderazgo del director en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno.</li> </ul>	<p>Carece de hipótesis por el tipo de investigación.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>✓ Cuestionario</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>✓ Encuesta</p>

Diseño de investigación	Población de muestra	Variables y dimensiones								
<p>El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o (generalmente) más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas. Un diagrama o esquema de este diseño es el siguiente:</p> <p style="text-align: center;"><b>M</b> <math>\longrightarrow</math> <b>O</b></p> <p><b>Dónde:</b> <b>M:</b> Representa la muestra; y <b>O:</b> Conjunto de información sobre la V</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>A 105 trabajadores de la Institución Educativa</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>El muestreo es probabilístico aleatorio simple.</p>		<table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="3">Estilo de liderazgo</td><td>Estilo de Liderazgo</td></tr><tr><td>Practica de liderazgo</td></tr><tr><td>Comunicación de liderazgo</td></tr></table>		Variables	Dimensiones	Estilo de liderazgo	Estilo de Liderazgo	Practica de liderazgo	Comunicación de liderazgo
Variables	Dimensiones									
Estilo de liderazgo	Estilo de Liderazgo									
	Practica de liderazgo									
	Comunicación de liderazgo									

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACION PEDAGOGICA Y TITULACION**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DETERMINE EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Estilo de liderazgo								
1	Toma las decisiones sin consultar a los diferentes organismos que conforma las gestiones directivas (CONEI, Comité de recursos)	✓		✓		✓		
2	Reconoce y valora el desempeño del personal docente y administrativo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Es un líder visionario, que propicia la cultura y valores prospectivos en la Institución.	✓		✓		✓		
4	Ejerce el control total de la institución.	✓		✓		✓		
5	Supervisa y evalúa el desempeño del personal docente y administrativo.	✓		✓		✓		
6	Delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar participación en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
7	Administra permisos y sanciones.	✓		✓		✓		
8	Da ejemplo de trabajo disciplinado y constancia, hacia la, gestión administrativa, gestión pedagógica y académica de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Es dueño de la información.	✓		✓		✓		
10	No delega responsabilidades	✓		✓		✓		
Práctica de liderazgo								
11	Al principio del año escolar, presenta ante la comunidad educativa los objetivos a lograr.	✓		✓		✓		
12	Su trabajo está orientado al logro de los objetivos educativos.	✓		✓		✓		
13	Utiliza las herramientas tecnológicas como medio para desempeñar mejor su trabajo.	✓		✓		✓		
14	A lo largo de la gestión del actual director, la Institución se ha fortalecido en la intervención sobre factores de calidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo para el desempeño individual e institucional.	✓		✓		✓		
16	Posee los conocimientos pedagógicos requeridos, para el logro del desempeño profesional de los administrativos, docentes y el desempeño académico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Incentiva a los miembros del plantel educativo de acuerdo a los logros obtenidos por la institución.	✓		✓		✓		
Comunicación de liderazgo								
18	Posee buena comunicación con todos los miembros de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el trabajo en equipo en todos los miembros del plantel educativo.	✓		✓		✓		
20	Realiza llamados de atención fuertes o memorandos cuando alguien incumple con su labor.	✓		✓		✓		
21	Se capacita o estudia constantemente para mejorar sus cualidades de liderazgo.	✓		✓		✓		
22	Resuelve los problemas que se presentan en la institución en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.	✓		✓		✓		
23	Se preocupa por la convivencia y el estado de ánimo de los docentes.	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:    Aplicable    (x)    Aplicables después de corregir    ( )    No aplicables    ( )

 Apellidos y nombres del juez evaluador: RUIZ, PUSCA, ARELLANO    DNI: 09820295

 Especialidad del evaluador: Profesora en Educación Primaria - Magister en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 Firma

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACION PEDAGOGICA Y TITULACION**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DETERMINE EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Estilo de liderazgo								
1	Toma las decisiones sin consultar a los diferentes organismos que conforma las gestiones directivas (CONEI, Comité de recursos)	✓		✓		✓		
2	Reconoce y valora el desempeño del personal docente y administrativo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Es un líder visionario, que propicia la cultura y valores prospectivos en la Institución.	✓		✓		✓		
4	Ejerce el control total de la institución.	✓		✓		✓		
5	Supervisa y evalúa el desempeño del personal docente y administrativo.	✓		✓		✓		
6	Delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar participación en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
7	Administra permisos y sanciones.	✓		✓		✓		
8	Da ejemplo de trabajo disciplinado y constancia, hacia la, gestión administrativa, gestión pedagógica y académica de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Es dueño de la información.	✓		✓		✓		
10	No delega responsabilidades	✓		✓		✓		
Práctica de liderazgo								
11	Al principio del año escolar, presenta ante la comunidad educativa los objetivos a lograr.	✓		✓		✓		
12	Su trabajo está orientado al logro de los objetivos educativos.	✓		✓		✓		
13	Utiliza las herramientas tecnológicas como medio para desempeñar mejor su trabajo.	✓		✓		✓		
14	A lo largo de la gestión del actual director, la Institución se ha fortalecido en la intervención sobre factores de calidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo para el desempeño individual e institucional.	✓		✓		✓		
16	Posee los conocimientos pedagógicos requeridos, para el logro del desempeño profesional de los administrativos, docentes y el desempeño académico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Incentiva a los miembros del plantel educativo de acuerdo a los logros obtenidos por la institución.	✓		✓		✓		
Comunicación de liderazgo								
18	Posee buena comunicación con todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el trabajo en equipo en todos los miembros del plantel educativo.	✓		✓		✓		
20	Realiza llamados de atención fuertes o memorandos cuando alguien incumple con su labor.	✓		✓		✓		
21	Se capacita o estudia constantemente para mejorar sus cualidades de liderazgo.	✓		✓		✓		
22	Resuelve los problemas que se presentan en la institución en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.	✓		✓		✓		
23	Se preocupa por la convivencia y el estado de ánimo de los docentes.							

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:      Aplicable    (X)      Aplicables después de corregir    ( )      No aplicables    ( )

 Apellidos y nombres del juez evaluador: Escalante Sánchez Edwin Segundo DNI: 00838652

 Especialidad del evaluador: Profesor de Educación Física - Magister en Administración de la Educación
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 Firma

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**PROGRAMA DE COMPLEMENTACION PEDAGOGICA Y TITULACION**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DETERMINE EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Estilo de liderazgo								
1	Toma las decisiones sin consultar a los diferentes organismos que conforma las gestiones directivas (CONEI, Comité de recursos)	✓		✓		✓		
2	Reconoce y valora el desempeño del personal docente y administrativo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Es un líder visionario, que propicia la cultura y valores prospectivos en la Institución.	✓		✓		✓		
4	Ejerce el control total de la institución.	✓		✓		✓		
5	Supervisa y evalúa el desempeño del personal docente y administrativo.	✓		✓		✓		
6	Delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar participación en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
7	Administra permisos y sanciones.	✓		✓		✓		
8	Da ejemplo de trabajo disciplinado y constancia, hacia la, gestión administrativa, gestión pedagógica y académica de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Es dueño de la información.	✓		✓		✓		
10	No delega responsabilidades	✓		✓		✓		
Práctica de liderazgo								
11	Al principio del año escolar, presenta ante la comunidad educativa los objetivos a lograr.	✓		✓		✓		
12	Su trabajo está orientado al logro de los objetivos educativos.	✓		✓		✓		
13	Utiliza las herramientas tecnológicas como medio para desempeñar mejor su trabajo.	✓		✓		✓		
14	A lo largo de la gestión del actual director, la Institución se ha fortalecido en la intervención sobre factores de calidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo para el desempeño individual e institucional.	✓		✓		✓		
16	Posee los conocimientos pedagógicos requeridos, para el logro del desempeño profesional de los administrativos, docentes y el desempeño académico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Incentiva a los miembros del plantel educativo de acuerdo a los logros obtenidos por la institución.	✓		✓		✓		
Comunicación de liderazgo								
18	Posee buena comunicación con todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Fomenta el trabajo en equipo en todos los miembros del plantel educativo.	✓		✓		✓		
20	Realiza llamados de atención fuertes o memorandos cuando alguien incumple con su labor.	✓		✓		✓		
21	Se capacita o estudia constantemente para mejorar sus cualidades de liderazgo.	✓		✓		✓		
22	Resuelve los problemas que se presentan en la institución en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.	✓		✓		✓		
23	Se preocupa por la convivencia y el estado de ánimo de los docentes.							

OBSERVACIONES:

 Aplicabilidad:      **Aplicable**    (X)      **Aplicables después de corregir**    ( )      **No aplicables**    ( )

 Apellidos y nombres del juez evaluador: Fachin, T. P. A. Emilia Segundo      PNI: 00832300  
 Especialidad del evaluador: Profesor en Educación Física, Mag. Jr. en Administración de la Educación
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma





**GLORIOSO, CENTENARIO Y EMBLEMÁTICO INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"SERAFÍN FILOMENO" Moyobamba**

"Patrimonio Cultural Educativo del Departamento de San Martín" O.R. N°n0377-2007-GRSM/CR

*"Año del diálogo y la reconciliación nacional"*

## **AUTORIZACIÓN**

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SERAFÍN  
FILOMENO" DE MOYOBAMBA;**

A la Srta. DERLY ARIAS VÁSQUEZ, quien realizó estudios en la Escuela de Posgrado en el Programa de Complementación Pedagógica y Titulación en la Facultad de Educación de la Universidad Particular Cesar Vallejo, brindándole las facilidades de realizar una encuesta a los trabajadores de la institución y de esta manera pueda realizar su tesis en **"Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno, Moyobamba, 2018"**

Se expide el presente a fin de que se brinde las facilidades que el caso amerite.

Moyobamba, 03 de diciembre del 2018



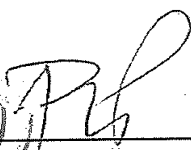

LE. "SERAFÍN FILOMENO"  
ProL. Liler Acuña Regalado  
DIRECTOR  
C.M. 1027472945

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e idiomas y Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) Tesis titulada **"Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno, Moyobamba, 2018"** del (de la) estudiante **Arias Vásquez, Derly**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28%** verificado en el reporte de originalidad de programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 19 de agosto de 2024

  
  
**Fernando Eli Ledesma Pérez**  
 Jefe de Complementación Académica Magisterial  
 UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> UCV	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, **ARIAS VÁSQUEZ DERLY**, identificada con DNI N° **00255860**, egresada de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN SECUNDARIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo ( **X** ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

**"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SERAFÍN FILOMENO, MOYOBAMBA, 2018"**, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


---

**FIRMA**

DNI: 00255860

FECHA: 28 de febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Arias Vásquez Derly

INFORME TITULADO:

Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa

Serafin Filomeno, Mayobamba, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Educación Secundaria con la especialidad en Educación para el Trabajo

SUSTENTADO EN FECHA: 28 de febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 14 (suficiente)



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN